

Noves formes d'ocupació i empresa: una anàlisi tipològica¹

Francesc Gibert

Membre del Grup d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT) Departament de Sociologia
Universitat Autònoma de Barcelona

Resumen: El artículo cuestiona la común lectura sobre las nuevas formas de empleo en términos de ajuste flexible externo de la mano de obra y según los efectos de estos ajustes en los incentivos y restricciones para estabilizar la fuerza de trabajo, considerando a su vez estos últimos elementos como similares en toda relación laboral. Con esta finalidad, se exponen algunas de las últimas contribuciones de la teoría de la segmentación del mercado de trabajo y se presenta una tipología que da cuenta de la fertilidad de las mismas, en el supuesto de que dicha clasificación permita sistematizar el grado de uso de las nuevas formas de empleo en los contextos empresariales más comunmente considerados y englobar gran parte de fenómenos afines a esta temática.

Abstract: *The article questions the common analysis on the new forms of employment that only takes into consideration the effects of the manpower external flexible redeployment in the incentives and restrictions to stabilize the labour force, seeing at the same time these last factors as elements that can be similar in all labour relations. To this end, it draws up some of the last contri-*

1. Aquest article és una versió reduïda i revisada de la comunicació presentada en el grup de Sociologia del Treball del III Congrés Català de Sociologia (Lleida, 19, 20 i 21 de març de 1999).

butions of the labour market segmentation theory and also shows a typology that exposes the fertility of these contributions. In this sense, it's thought that the typology systematizes the degree of use of the new forms of employment in the different more commonly considered companies contexts and englobe a great number of phenomena closely related to this subject.

1. Introducció

Les noves formes d'ocupació (NFO, d'ara endavant) són avui dia un dels temes de debat més importants en el camp de les ciències socials sobre el treball. La seva importància com a tema d'estudi ve del fet que és un dels fenòmens més propis de l'actual dinàmica de segmentació, fragmentació i reestructuració ocupacional dels mercats de treball, i també perquè és un dels fenòmens cabdals en el procés d'individualització de les relacions laborals.

Així mateix, les NFO són un fenomen important per les implicacions teòriques derivades dels seus motius i conseqüències més immediates. Es constata, en aquest sentit, que les NFO són resultat principalment dels ajustos de quantitat de mà d'obra a causa dels fluctuants nivells de producció del moment que tradueixen la creixent inestabilitat de la demanda del mercat de béns i serveis. S'observa, al seu torn, que: a) les NFO són més pròpies de sectors d'activitat i àmbits empresarials concrets, però són també presents en la majoria d'activitats econòmiques; b) afecten de manera significativa contingents de mà d'obra específics, però afectant també de forma directa o indirecta les condicions ocupacionals de gran part de la força de treball, i c) presenten diverses tendències en els diferents països més industrialitzats. Aquestes constatacions sobre els factors i efectes immediats de les NFO són, com hem dit, rellevants en termes analítics. I això és així perquè, en primer lloc, es valida el qüestionament de la lectura neoclàssica del mercat de treball, especialment pel que fa referència a la suposada centralitat dels ajustos salarials davant de canvis en la producció i la lectura de les institucions extramercantils com a agents externs a la configuració del mercat de treball. I en segon lloc, perquè es corrobora la necessitat de problematitzar els mecanismes explicatius més comunament esgrimits per argumentar la hipòtesi del mercat de treball dual. En relació a això últim, queda patent que els mercats interns de treball, entenent-los des de la seva definició clàssica de Doeringer i Piore (1971), han sofert processos d'ajust no reductibles a qüestions que remeten solament al mercat de béns i serveis i als sistemes tècnics i organitzatius de les empreses. I, al mateix temps,

és poc discutible que la configuració de relacions laborals estables presenta diferents trajectòries que obeeixen, en conseqüència, a motius diversos.

L'article pretén presentar una tipologia de la lògica constitutiva d'aquest tipus d'ocupacions dins el marc de l'empresa, i ho fa tenint present algunes de les aportacions d'autors que des de la teoria de la segmentació han tractat els problemes d'argumentació de la hipòtesi del mercat de treball dual. Més en concret, l'anàlisi classificatòria se centra en el treball temporal, el treball a temps parcial i el treball a través del prestamisme laboral, figures clau però no les úniques dins l'ampli paquet de NFO existents, fent seves les tesis d'autors d'arrel marxista que participen en aquest debat teòric més ampli. L'interès de la tipologia que aquí presentem radica, al nostre entendre, en la relativa novetat de presentar una caracterització dels factors explicatius que donen compte de la presència i la intensitat en l'ús de les NFO, cosa que permet sistematitzar i operativitzar millor el tractament de l'ampli conjunt d'elements que hi ha darrere.

No obstant l'ampli objectiu que ens proposem i la constatació dels elements centrals que creiem que hi ha darrere, l'article és un intent d'aproximació. Això el caracteritza perquè, en primer lloc, ens centrem en unes NFO i en uns processos d'ajust flexible de la mà d'obra concrets. En aquest sentit, per NFO considerem aquelles ocupacions que trenquen amb els trets paradigmàtics de les ocupacions distintives de la relació salarial fordista, a saber, treball assalariat amb un contracte laboral, amb una durada determinada, en un règim de jornada completa de treball, per un únic empresari i en el local d'aquest últim (Córdoba, 1995; Cano, 1997). En concret, entenem per treball eventual aquelles que específicament determinen un període de la relació laboral, mentre que el treball a temps parcial determina la realització de l'activitat laboral en una jornada de treball diària inferior a l'habitual, essent aquests dos elements relacionats amb el temps de duració de l'activitat els que difereixen respecte dels trets de la relació salarial fordista. Val a dir, per consegüent, que no ens centrem en l'estudi del treball autònom i l'ocupació informal. Així mateix, cal apuntar que no ens centrem tampoc en les anomenades *noves ocupacions professionals*, fruit del creixent pes de l'Estat com a entitat ocupadora i dels nous perfils professionals associats als canvis organitzatius de les empreses.

D'altra banda, cal apuntar que, partint d'una classificació clàssica en la delimitació dels ajustos de flexibilitat laboral segons la qual podem observar mesures de flexibilitat quantitativa (ajustos de mà d'obra i de temps de treball, especialment hores extres i varia-

cions de la jornada de treball), de flexibilitat qualitativa (centrada en els dispositius dirigits a obtenir una major polivalència de la mà d'obra) i de flexibilitat productiva (pràctiques de subcontractació interna i externa), l'article se centra de forma específica en els ajustos quantitatius de mà d'obra, allò que autors com Atkinson (1988) han etiquetat de mesures de flexibilitat externa numèrica i d'altres com a ajustos quantitatius externs, i en les mesures de flexibilitat interna horària definides per la pròpia situació contractual, mesures que donen compte del treball a temps parcial.²

Segonament, és oportú indicar d'entrada que no considerem tots els processos que donen compte de les NFO, com són ara, i seguint Rubery (1992), el sistema de regulació del mercat de treball, l'estructura i l'organització industrial, les condicions del mercat de treball i el sistema de reproducció social i de manteniment de la renda. L'article les tracta especialment des del segon gran procés i, de forma més tangencial, des de les condicions del mercat de treball. A aquest respecte, asseverem que ens dirigim a la lògica de constitució de les NFO des dels factors que incideixen en les unitats productives o empreses i, en fer-ho, ens dirigim principalment als objectius i concrecions de les polítiques empresarials de flexibilitat externa numèrica.

En tercer lloc, l'article és una aproximació al fenomen en el sentit que no pretén argumentar teòricament i amb dades les aportacions dels autors segmentacionistes que fonamenten les nostres idees. Donades les limitacions d'espai, s'apunten les tesis generals que les caracteritzen i es deixa de banda l'anàlisi dels fonaments últims que en donen compte. Sobre això, val a dir que aquests pressupòsits primigenis són la lectura de la teoria del procés de treball des de les tesis de la segmentació i les anàlisis marxistes i institucionalistes entorn de l'actual procés d'esquarterament del model de producció fordista.³ I, com s'apunta més endavant, també és necessari constatar d'entrada que la tipologia es basa, tot i atènyer-se a diferents idees de distint ordre racionalitzador, en els treballs més amplis de López Roldán (1998), Lope y Miguélez (1998), Martín Artiles (1995), Recio (1988), Sengenberger (1992) i Rubery (1994).

2. Ens referim a aquesta tipologia de les polítiques de flexibilitat laboral partint de la idea que la seva classificació és útil com a primera aproximació a l'ampli ventall de nous dispositius de polítiques empresarials de mà d'obra en l'actual període de re-estructuració econòmica. En aquest sentit, no es comparteixen les tesis de més ampli abast que sota la idea de la tendència a la *flexibilitat* dels sistemes productius i amb eines conceptuals diverses intenten donar una interpretació dels canvis en curs. Per a una crítica d'aquestes lectures, vegeu especialment Fina (1991) i Hyman (1994).

3. Pel que fa a la lectura de la teoria del procés de treball des de la teoria de la segmentació del mercat de treball, vegeu Thompson (1989).

2. Tesis teòriques i hipòtesis

El debat entorn de les NFO eventuais i a temps parcial es caracteritza per un cert consens sobre la definició d'ambdós tipus de formes d'ocupació i sobre els elements immediats que n'expliquen la importància creixent. No obstant això, aquest consens no ocorre en termes interpretatius.

L'estudi dels factors que donen compte de les NFO comença sovint amb la lectura d'aquestes com a respostes d'ajust automàtic de la quantitat de mà d'obra requerida davant la fluctuació de la demanda de béns i serveis i acaba amb la consideració que aquests ajusts afecten un únic paràmetre que explica la importància de detenir una relació laboral estable o inestable, la qual, al seu torn, implica una major disposició de recompenses vinculades a tota relació salarial per part dels treballadors estables. Des d'aquests referents que aquí etiquetem com a tradicionals, presents en autors neoclàssics, institucionalistes i també marxistes, els ajustos externs de mà d'obra impliquen el sorgiment de les NFO i suposen que els col·lectius subjectes a aquestes ocupacions no presenten els trets necessaris per detenir una relació laboral estable. Per exemple, i seguint la teoria del capital humà, podríem dir que així ocorre perquè els treballadors que detenen les NFO no són objecte d'inversions en formació específica per part de les empreses, cosa que implica que no disposin d'una relació laboral estable ni d'altres recompenses; les inversions en formació específica requereixen un llarg període per ésser amortitzades i això duu a una major probabilitat d'estabilització laboral i d'incentius salarials, de promoció, etc. perquè els treballadors objecte d'aquesta inversió vulguin fer-se'n partícips. La hipòtesi del mercat de treball dual dels teòrics de la segmentació de base institucionalista regida fortament per la tesi de la teoria del capital humà, els models basats en la consideració d'*insiders* i *outsiders* lligada a reformulacions de l'aproximació neoclàssica al mercat de treball (existència de contractes implícits, salaris d'eficiència, costos de transacció, etc.) o la consideració d'un nucli i una perifèria de mà d'obra que s'até a l'existència de treballadors subjectes i no subjectes als ajusts flexibles de mà d'obra com postula el *model d'empresa flexible*, així ho constaten.⁴

L'argumentació en favor d'aquestes lectures ha estat criticada per autors d'arrel institucionalista i marxista que creuen que l'anàlisi de

4. Per a una aproximació més extensa d'aquesta preferència tradicional en donar compte dels mercats interns de treball i, per extensió, de la configuració de relacions laborals estables des d'un únic mecanisme causal, vegeu especialment Rubery (1995).

l'estabilitat i la inestabilitat laboral no s'ha de basar en argumentacions ni tant lineals ni, per extensió, tant deductives. Per bé que les NFO estiguin estretament lligades als ajusts flexibles de la mà d'obra i encara que és necessari partir d'idees força que argumentin teòricament les nostres explicacions amb la major força deductiva possible, segons aquests autors resulta clau tenir present que:

a) el seu tractament requereix també, i sobretot, tenir presents factors estructurals de caire organitzatiu i tecnològic que es troben regits fortament per la relació asimètrica entre capital i treball i la lluita pel control del procés de treball que deriva de la subordinació de la força de treball;

b) la configuració de relacions laborals estables comporta diferents situacions laborals històricament constituïdes que determinen la presència, en termes de possibilitat i de grau, de les NFO.

Conseqüència d'aquestes idees força és la centralitat de la configuració històrica diferenciada de l'estabilitat laboral per entendre la presència de les relacions laborals inestables, com també ho és la necessitat d'entendre les NFO des del pes dels factors interns i externs a l'empresa i la interrelació entre ells.

La tipologia que aquí es presenta remet a aquestes idees generals que incideixen en la interpretació de les NFO i, en concret, fa seves les idees substantives dels textos de Recio (1988), Sengenberger (1992) i Rubery (1995). En aquest sentit, la tipologia no parteix d'una problematització entorn de com s'han de definir les NFO ni tampoc sobre la viabilitat de les tipologies i supòsits de classificació entorn de la flexibilitat laboral, sinó que el seu esforç és interpretatiu i de síntesi d'aportacions teòriques més àmplies.

Les anàlisis d'aquests autors destaquen amb més èmfasi els incentius i les restriccions dels diferents actors de les relacions laborals, que donen compte tant de la inestabilitat com de l'estabilitat laboral i de les diferents recompenses associades a la relació salarial, alhora que s'hi aproximen tot considerant que l'element o enunciat clau que regeix gran part de les deduccions és la idea que les relacions laborals es caracteritzen per l'existència d'un conflicte d'interessos entre els detentors dels factors de producció en termes de control laboral, de distribució del producte i de flexibilitat/mobilitat de la mà d'obra. A tall més analític, podem considerar tres idees clau:

a) La creació de relacions laborals estables s'ha de concebre generalment en el sentit que aquestes relacions són cercades per les dues contraparts de les relacions laborals en la mesura que és un element

que satisfà exigències diferenciades del treball i del capital, en especial l'atorgament d'una seguretat en obtenir de forma recurrent un salari els treballadors i possibilitar al capital no solament una motivació adequada en el desenvolupament de les tasques i l'amortització i potenciació de les habilitats formatives dels treballadors, sinó també de fer front a les exigències del mercat de béns i serveis i als requeriments derivats de la tecnologia que regeix els processos de treball. En aquest sentit, l'estabilitat és un element buscat per ambdós actors, i no és susceptible només d'ésser llegida en termes de contrapartida davant la no obtenció d'un element objecte d'interès per part d'una de les dues contraparts.⁵

b) Les relacions estables i les recompenses que s'hi associen presenten diferents perfils segons els requeriments de la valoració de capital, especialment entorn de la dinàmica dels mercats de béns i serveis (fluctuació de la demanda, cicle vital del producte realitzat, etc.), els requeriments de quantitats de mà d'obra derivats de la tecnologia emprada en el procés de treball (processos de producció en sèrie, tecnologia versàtil, etc.) i les exigències més àmplies de competitivitat empresarial en un període històric i amb àmbit d'activitat econòmica determinats. Així mateix, les relacions estables i els elements vinculats presenten un perfil diferent segons el grau d'exposició de la mà d'obra a l'exèrcit de reserva industrial característic d'una determinada empresa, l'existència d'acció sindical dins l'empresa i en funció del camp d'acció d'aquesta última en tractar els temes objecte de negociació amb l'empresariat.

c) Les relacions laborals estables són objecte de conflicte i de possible remodelació quan qüestionen no solament els requeriments de valoració del capital, sinó també i especialment quan s'alteren els paràmetres consuetudinaris de regulació de les relacions laborals dins l'empresa de forma col·lectiva o individual, bé per exigències del propi procés de valoració del capital, bé per les majors exigències de l'acció col·lectiva dels treballadors.

Establertes aquestes idees generals, i d'acord amb Recio (1988), procedim a indicar les hipòtesis concretes que fonamenten la nostra tipologia. El primer element a considerar és que les NFO sorgeixen normalment en aquelles situacions en què l'empresariat pot obtenir mà d'obra amb un cost salarial baix sense que això repercuteixi en una menor mobilitat i un menor control del treball efectiu de la força de treball. En aquest sentit, aquestes ocupacions satisfan els inte-

5. Argumentacions més completes d'aquesta idea general es troben a Recio (1988) i a Rubery (1995).

ressos primigenis del capital en l'ús de la mà d'obra i, en canvi, ofereixen unes mínimes recompenses per als assalariats.

Les situacions que ho possibiliten són aquelles regides per una forta exposició als segments secundaris, situacions que impliquen un nul poder de negociació de la mà d'obra en obtenir majors recompenses en no disposar d'alternatives als llocs de treball demandats. En altres paraules, podem dir que és la forta exposició a l'exèrcit de reserva industrial l'element determinant per entendre la disponibilitat de mà d'obra regida pels trets de les NFO.

El recurs a aquestes ocupacions depèn així mateix de les característiques del mercat de béns i serveis i dels trets tècnics i organitzatius de les empreses que afecten el procés de valoració del capital. Depèn també del grau de resistència, bé individual o col·lectiva, bé informal o formal, dels assalariats que en formen part i, finalment però de forma no menys important, dels imaginaris culturals que legitimen aquesta situació de més subordinació d'aquesta mà d'obra. Les situacions relacionals i les accions que possibiliten l'ús de les NFO no solament es limiten, doncs, a aquells casos en què la mà d'obra s'insereix en el segment secundari del mercat de treball ni tampoc a les eleccions més racionals possibles dels dos actors, donades les seves restriccions i els seus interessos materials immediats.

Establertes aquestes consideracions entorn del marc relacional ampli i les accions que condicionen l'ús de les NFO, procedim a indicar quines són aquelles situacions específiques que ajuden a la potenciació del treball eventual i del treball a temps parcial. En relació al treball eventual, dins el qual considerem també el treball eventual a través del prestamisme laboral, val a dir que aquest és més present en aquells marcs laborals en què: a) l'activitat econòmica realitzada per la unitat productiva sigui estacional, i b) és objecte d'un major ús sempre que possibiliti una reducció dels costos salarials i una més gran diferenciació de la mà d'obra general de les plantilles basada en la diferència de recompenses salarials dins el conjunt de la plantilla. El fet que aquesta forma d'ocupació sigui més pròpia de marcs d'activitat econòmica estacional obeeix, a més de qüestions macroeconòmiques i d'estructura social que donen compte del caire estacional d'aquestes activitats productives, al fet que aquesta producció de béns o serveis no és susceptible d'ésser efectuada mitjançant mecanització i processos de producció en sèrie, atesa la naturalesa del producte.

La cerca del treball eventual amb l'objectiu d'una reducció de costos laborals i una més gran diferenciació de la mà d'obra és la finalitat més significativa si hom considera que: a) els interessos més amplis de l'empresariat d'obtenir una mà d'obra barata, flexible i rendible

són factibles d'ésser assolits sempre que la major disponibilitat d'un dels tres paràmetres –com és ara una reducció de costos laborals– no afecti la menor disposició d'algun dels altres –com poden ésser els problemes en termes de motivació de la mà d'obra–, i b) que això es realitzi dins un marc en què és necessari l'establiment d'incentius salarials com a mecanisme clau per obtenir un comportament productiu adequat de la mà d'obra més important en la realització capitalista del procés productiu, per exemple els caps intermedis. En aquest sentit, l'establiment de formes de contractació rígides per l'eventualitat és fruit de la disponibilitat de crear per part de l'empresariat marcs laborals en què l'establiment de col·lectius amb major eventualitat impliqui una menor disposició salarial i una major exposició a la rotació laboral d'aquests i sigui al mateix temps un incentiu clau per al major control de la mà d'obra estable. Amb això es possibilita, a més, que apel·lar a una major igualtat de condicions laborals sigui una estratègia problemàtica per als interessos individuals i immediats de la mà d'obra estable i per a la seva probable traducció en dinàmiques d'acció col·lectiva.

Per la seva part, el treball a temps parcial es concentra en activitats més concretes perquè el seu concurs requereix contextos empresarials amb característiques tècniques i organitzatives i de realització del bé o servei produït específiques. El primer element a considerar en aquest respecte és la dificultat d'utilitzar el temps parcial en processos en sèrie. La raó d'això descansa en la centralitat de la rigidesa organitzativa i la supeditació del control de la mà d'obra al sistema tècnic de les empreses i, al seu torn, es veu potenciada per les exigències dels treballadors d'efectuar jornada completa a fi d'obtenir un salari més alt. En segon lloc, val a dir que el treball a temps parcial es concentra sobretot en aquelles activitats que no requereixen per a la seva realització una continuïtat horària fàcilment estipulable. La discontinuïtat horària en la seva realització és, doncs, el segon element clau que les defineix. Des d'aquesta òptica, s'entén que el treball a temps parcial és més propi de les activitats de serveis, les quals, a diferència de les industrials, es caracteritzen per una major discontinuïtat temporal en el desenvolupament de les tasques.

Amb aquests apunts, advertim que l'estipulació d'un termini temporal en l'ús de la mà d'obra remet a un diferent camp d'acció que defineix les relacions laborals i que trenca amb els trets característics dels marcs laborals en què l'estabilitat laboral i la realització d'una tasca a jornada completa és allò més característic. Ara bé, cal també considerar les fortes limitacions del desenvolupament ampli d'aquestes NFO. Això és així perquè estan fortament associades a situacions empresarials atípiques, les quals no solament remetent a

qüestions de mercat i tecnicoorganitzatives, sinó també, i sobretot, a la major part de marcs de relacions laborals en què l'estabilitat laboral, a més d'ésser un incentiu clau per a un major control de la mà d'obra, és també fonamental per a l'acció col·lectiva dels assalariats.

Així mateix, cal tenir presents dues idees capitals: a) les NFO són resultat d'ajustos externs de mà d'obra davant fluctuacions de la demanda de béns i serveis, però aquests tindran més pes segons quin sigui el tipus de producte realitzat, les característiques tècniques i organitzatives de les empreses i els diferents paràmetres de negociació de les relacions laborals que duen a potenciar l'estabilitat, i b) les NFO impliquen detenir una relació laboral inestable, però aquesta inestabilitat dels qui detenen aquestes condicions d'ocupació no s'ha d'entendre com un *joc de suma zero* respecte a les possibilitats de potenciar l'estabilitat (com seria no realitzar tasques subjectes a la fluctuació de la demanda o ésser objecte de formació específica per l'empresa i detenir una major qualificació pròpia de l'empresa): les NFO tendeixen a situar-se en contextos en què l'estabilitat dels treballadors estables s'insereix en processos del mercat de treball més amplis regits per un extens exèrcit de reserva industrial. Fruit d'això, detenir una més o menys gran probabilitat d'inestabilitat no solament implica ésser objecte de les fluctuacions de la demanda dels béns i serveis i altres paràmetres que determinen l'existència dels mercats externs de treball, sinó que també denota un règim de control general de la mà d'obra estable fonamentat en els diferencials salarials respecte als inestables i altres treballadors potencials i en un poder de negociació dels estables difícilment basat en elements que comportin detenir alternatives vàlides de canvi de lloc de treball i una consegüent millora de les condicions laborals.

Així, doncs, més enllà dels ajustos externs i dels paràmetres sempre vàlids que puguin donar compte de la dualització entre els estables i els inestables, és necessari partir dels elements bàsics de les relacions laborals capitalistes i contextualitzar les NFO en les diferents unitats productives en què s'ubiquen.

3. Tipologia sobre les noves formes d'ocupació

Si volem plantejar una tipologia sobre l'ús de les NFO des dels factors determinants de les relacions laborals dins l'empresa, tot apunta que haurem de considerar en primer lloc el tipus d'estratègies empresarials de competitivitat. De manera coherent amb les idees indicades en el punt anterior, creiem que el primer element o factor contextual en joc és que l'ajust flexible via reducció de la quantitat de mà obra

presenta un potencial diferent en implicar una presència més gran de NFO segons que ens dirigim especialment a dos tipus de contextos: en primer lloc, si ens trobem amb empreses que competeixen via reducció de costos laborals unitaris, i en segon lloc, si ens dirigim a empreses en què és clau la innovació en processos i productes (Sengenberger, 1992).

Les estratègies de reducció de costos laborals unitaris es dirigeix a la reducció dels costos laborals i a l'increment de la producció; per això es prioritzen les mesures d'ampliació de les hores de funcionament de les empreses, l'establiment d'horaris flexibles d'acord amb les necessitats de la producció, l'externalització productiva i la introducció o ampliació de les NFO. Així, doncs, l'estratègia de reducció de costos laborals unitaris es relaciona amb el major pes de les NFO i ho fa prioritant les mesures de flexibilitat laboral interna i externa de tall quantitatiu.

Per la seva part, la segona estratègia comporta que les empreses competeixen «mitjançant la innovació en productes i amb una producció de major qualitat i disseny, amb millors serveis connexos, subministrament en el moment adequat i una ràpida adequació a les demandes canviants del mercat» (Sengenberger, 1992, p. 277-278). Els efectes sobre els requeriments a la mà d'obra són la tendència a superar la divisió jeràrquica del model d'organització taylorià-fordista, l'*enriquiment del treball* i la centralitat de la formació qualificadora de la mà d'obra com a mitjà clau per a la viabilitat d'aquesta estratègia competitiva. Això ens permet dir que aquesta política està fortament relacionada amb les mesures de flexibilitat qualitativa de la mà d'obra.

La segona hipòtesi a considerar és que la major o menor propensió a l'ús de les NFO depèn del grau de rigidesa tècnica i organitzativa del procés productiu. Aquest element és rellevant en un triple sentit: a) pels seus efectes en el tipus de control de la mà d'obra, b) per les seves implicacions en la quantitat de mà d'obra requerida per dur a terme l'activitat productiva, i c) per les seves conseqüències en el tipus d'acció col·lectiva dels assalariats.

Així, i seguint de prop els apunts de Recio (1988), podem veure que, en una aproximació ideal típica, els sistemes productius rígids, com ho són especialment les indústries de procés, en grans cadenes de muntatge i amb una configuració organitzativa fortament jerarquizada, es caracteritzen per: a) la centralitat del control de la mà d'obra en funció de la subordinació d'aquesta als ritmes i als temps dictats per les màquines, b) l'establiment de requeriments de qualificació de la mà d'obra regits per l'aprenentatge de tasques específiques que no requereixen massa coneixements aplicats a les tasques

productives ni representen un gran control del procés de treball, c) les poques possibilitats d'efectuar ajustos quantitius de mà d'obra forts a causa de la dependència de la mà d'obra per evitar un excés de la capacitat productiva i fent-ho en funció d'una mà d'obra limitada a tasques específiques i parcel·lades, raons que es tradueixen en la necessitat de disposar d'una plantilla de treballadors elevada, i d) la propensió a potenciar-se l'acció col·lectiva dels assalariats en la mesura que és en aquest tipus d'unitats productives on es concentra un nombre més gran de mà d'obra.⁶

Per la seva part, els processos productius menys rígids, que aquí etiquetarem de flexibles, els definim com a sistemes productius amb pocs mitjans de producció i amb la centralitat de la maquinària menys integrada i més pròxima a la figura de l'eina. A diferència dels sistemes productius rígids, considerem que el règim de control de la mà d'obra, alhora que es troba menys supeditat a les directrius de temps o de ritmes imposades per la maquinària, se sustenta, al seu torn, en la centralitat d'operaris específics qualificats que per desenvolupar les tasques productives requereixen un procés de formació seqüencial i global del procés productiu. Així mateix, considerem que aquest tipus de processos productius permeten unes més grans possibilitats d'ajusts de mobilitat i quantitat de mà d'obra, ja que els excessos de capacitat productiva hi són poc quantiosos i fàcilment pal·liables. Finalment, val a dir que la menor concentració de mà d'obra i la convivència d'operaris centrals amb operaris més probablement als ajustos quantitius de força de treball dificulta la mínima agregació d'interessos necessària per a l'acció col·lectiva dels assalariats.

Com a tercera hipòtesi, considerem que la presència de les NFO depèn del tipus de configuració històrica de les relacions laborals estables. La tipologia establerta per Recio (1988) ens és del tot útil per al seu tractament. Segons aquest autor, allò determinant per entendre les relacions estables és que es configuren en funció de diferents estratègies que obeeixen a diferents factors o variables, destacant a aquest respecte quatre possibles trajectòries. Les dues primeres tra-

6. Cal apuntar que no tractem en aquesta tipologia les indústries de procés altament automatitzades i que es caracteritzen per la implantació de tecnologies més versàtils –gràcies a la innovació tecnològica que representa la gran implantació de les tecnologies de la informació– que les prototípiques del model de producció en sèrie fordista. Per a una anàlisi entorn de les incidències d'aquesta innovació tecnològica i els seus efectes en les estratègies empresarials de contractació laboral, vegeu especialment Recio (1988). Sens dubte, una millora de la tipologia que aquí es presenta requeriria la integració dels efectes d'aquest tipus de tecnologia, de gran importància avui dia.

jectòries d'estabilització de la mà d'obra, que Recio anomena paternalisme tradicional i paternalisme corporatiu, remetent al poc poder de negociació de la mà d'obra a causa del control del mercat de treball quasi monopsonic per part de les empreses. En aquest sentit, les empreses poden crear o disposar d'exèrcits de reserva industrial propis, i l'exposició a l'atur dels treballadors d'aquestes empreses és més immediata que en d'altres situacions empresarials. La seva diferenciació radica en el fet que, mentre que el paternalisme tradicional requereix una mà d'obra barata per a l'obtenció d'unes taxes de beneficis òptimes, el paternalisme corporatiu pot desenvolupar polítiques de gestió de mà d'obra que incentivin una major presència de mà d'obra en aquestes empreses, sobretot per la disposició de salaris superiors a la mitjana dels que són pagats. En la primera trajectòria, doncs, l'estabilitat s'até a les nul·les alternatives de canvi per part dels treballadors en la disposició d'un salari i requereix de col·lectius específics clau per al control de les parts estratègiques del procés productiu. Per la seva part, en el cas del paternalisme corporatiu l'estabilitat laboral s'até al diferencial salarial i respon a la necessitat de disposar d'un control específic de tota la mà d'obra en ésser tot el conjunt cabdal per al desenvolupament del procés productiu.

Les altres dues estratègies d'assoliment de l'estabilitat s'atenen també a situacions de creació d'exèrcits de reserva industrial propis de les empreses per raó dels diferencials salarials, com és ara el cas del paternalisme corporatiu, però l'element clau per entendre-les és la presència de sindicats i la forma en què la seva acció es concreta. La centralitat d'aquest element descansa en la capacitat de l'acció col·lectiva dels assalariats en reduir la capacitat de discreció empresarial en poder fer més punyent el grau de dependència de l'empresariat respecte als treballadors. La diferència entre ambdues situacions, que Recio (1988) defineix com a corporativisme i situació de conflicte obert, és que la primera implica l'establiment d'intercanvis estables entre capital i treball basats en majors recompenses salarials i d'àmbit contractual amb la contrapartida de sotmetre's a les directrius empresarials de control del procés de treball. Per la seva part, la situació de conflicte obert fa referència a les situacions en què l'acció sindical supera els paràmetres de negociació basats en qüestions d'ordre contractual i incideix en exigències que superin aquest marc, i alhora impossibilitant les contrapartides de cessió del control immediat del procés productiu. Ens trobaríem, doncs, davant la presència de sindicats reivindicatius, en el sentit que planteegen objectius més amplis sense que això es tradueixi en una no voluntat de contractar amb la contrapart. L'estratègia d'estabilitat en ambdós casos està regida per l'acció sindical, en el primer cas prò-

xima als trets del paternalisme corporatiu i en el segon més regida per la reivindicació àmplia dels interessos dels assalariats.

Establertes aquestes hipòtesis generals entorn de la presència i el grau d'ús de les NFO, sembla clar que les NFO estan condicionades per l'exposició a una demanda de béns i serveis inestable. Però també poden ésser presents en aquelles situacions en què la demanda es caracteritza per una estabilitat notòria. D'aquesta manera, les NFO estan vinculades a les fluctuacions i a l'estacionalitat de la demanda de béns i serveis, però això no necessàriament comporta que en totes aquestes ocasions això es produeixi.

Una tipologia dirigida a donar compte de la presència i el grau d'ús de les NFO podria ésser la que es concreta en el quadre següent. A aquest respecte, val a dir que definim la diferent presència i usos de les NFO en termes de: a) alta presència: notòria presència i alta intensitat en l'ús de les NFO, b) mitjana presència: possible presència i mitjana intensitat de les NFO, i c) poca presència: possible presència i poca intensitat en l'ús de les NFO.⁷ Així mateix, indicarem quan ens referim al treball eventual (englobant tant el treball eventual pròpiament dit com aquell que és fruit del prestamisme laboral, que en clau espanyola podríem entendre el primer pel treball eventual especialment sota contractació d'obra i servei i el segon pel treball temporal a través d'ETT) i quan ens referim al treball a temps parcial.

QUADRE. Ús de les noves formes d'ocupació. Contextualització segons els elements clau en la caracterització de les empreses.

A) De- manda de mercat	B) Trets tècnics i organit- zatius	C) Trajectòries d'estabilització laboral	D) Estratègies de competitivitat empresarial	
			Innovació procés i producte	Reducció de costos laborals unitaris
Inestabilitat demanda	Rigidesa tècnica i organitzativa	Paternalisme tradicional	Mitjana presència de treball eventual Mitjana presència de temps parcial	Alta presència de treball eventual Alta presència de temps parcial
		Paternalisme corporatiu	Mitjana presència de treball eventual Mitjana presència de temps parcial	Alta presència de treball eventual Alta presència de temps parcial

7. En termes d'hipotètics indicadors i referint-nos al cas d'Espanya, ens trobaríem amb situacions d'alta presència en aquelles en què el percentatge de treball eventual en el conjunt de la plantilla és superior al 20 %, i en el cas del treball a temps parcial superior al 5 %.

Noves formes d'ocupació i empresa: una anàlisi tipològica

		Corporativisme	<i>Baixa presència de treball eventual</i> Mitjana presència de temps parcial	Mitjana presència de treball eventual Mitjana presència de temps parcial
		Conflicte obert	<i>Baixa presència de treball eventual</i> Mitjana presència de temps parcial	Mitjana presència del treball temporal Mitjana presència de temps parcial
	Flexibilitat tècnica i organitzativa	Paternalisme tradicional	Mitjana presència de treball eventual Alta presència de temps parcial	Alta presència de treball eventual Alta presència de temps parcial
		Paternalisme corporatiu	Mitjana presència de treball eventual Alta presència de temps parcial	Alta presència de treball eventual Alta presència de temps parcial
		Corporativisme	Mitjana presència de treball eventual Mitjana presència de temps parcial	Alta presència de treball eventual Mitjana presència de temps parcial
		Conflicte obert	Mitjana presència de treball eventual Mitjana presència de temps parcial	Alta presència de treball eventual Mitjana presència de temps parcial
	Estabilitat demanda	Paternalisme tradicional	Mitjana presència de treball eventual Mitjana presència de temps parcial	Alta presència de treball eventual Mitjana presència de temps parcial
		Paternalisme corporatiu	Mitjana presència de treball eventual Mitjana presència de temps parcial	Alta presència de treball eventual Alta presència de temps parcial
		Corporativisme	<i>Baixa presència de treball eventual</i> <i>Baixa presència de temps parcial</i>	Mitjana presència de treball eventual Mitjana presència de temps parcial
		Conflicte obert	<i>Baixa presència de treball eventual</i> <i>Baixa presència de temps parcial</i>	Mitjana presència de treball eventual Mitjana presència de temps parcial
	Flexibilitat tècnica i organitzativa	Paternalisme tradicional	Mitjana presència de treball eventual <i>Baixa presència de temps parcial</i>	Mitjana presència de treball eventual Mitjana presència de temps parcial
		Paternalisme corporatiu	Mitjana presència de treball eventual <i>Baixa presència de temps parcial</i>	Mitjana presència de treball eventual Mitjana presència de temps parcial
		Corporativisme	<i>Baixa presència de treball eventual</i> <i>Baixa presència de temps parcial</i>	<i>Baixa presència de treball eventual</i> <i>Baixa presència de temps parcial</i>
		Conflicte obert	<i>Baixa presència de treball eventual</i> <i>Baixa presència de temps parcial</i>	<i>Baixa presència de treball eventual</i> <i>Baixa presència de temps parcial</i>

Aquesta anàlisi classificatòria, tot i la seva extensió resultant dels factors explicatius considerats, presenta un cert interès en sistematitzar i englobar determinades hipòtesis empíriques que la literatura indica. Entre aquestes, paga la pena destacar les següents:

a) La polarització de les unitats productives segons l'ús de les NFO, al mateix temps que requereix constatar l'àmplia diversitat de situacions, sembla atènyer-se a la clivella que oposa:

- Situacions en què es fa un major ús de les NFO: empreses regides per les estratègies de competitivitat empresarial de reducció de costos laborals unitaris, per empreses amb unes característiques tècniques i organitzatives de caire flexible, per marcs d'estabilització de la mà d'obra sota criteris de paternalisme tradicional i de paternalisme corporatiu i en unitats productives que s'insereixen en mercats de béns o serveis caracteritzats per la inestabilitat de la seva demanda.

- Situacions en què es fa un menor ús de les NFO: empreses regides per estratègies d'innovació de procés i de producte, per estratègies d'estabilització laboral de tall corporativista i on es poden produir situacions de conflicte obert, per sistemes tècnics i organitzatius de caire rigid i en mercats regits per l'estabilitat de la demanda.

b) La polarització de la mà d'obra dins les mateixes unitats productives segons les condicions d'ocupació serà també més accentuada en aquelles empreses en què s'apunta a una major ús de les NFO. Així mateix, i d'acord amb les investigacions empíriques, l'anàlisi tipològica que aquí exposem també pot ésser emmarcada per definir el procés de treball d'una sola empresa i la divisió del treball entre diferents empreses que realitzen la transformació d'un mateix bé. En aquest sentit, podem dir que els treballadors que detinguin les NFO s'emmarcaran en els factors més associats al seu ús; per això s'han definit en certes ocasions com a treballadors perifèrics. Així mateix, podem dir que les empreses resultat del procés d'externalització productiva o que són subcontractades per altres empreses presentaran uns trets més pròxims als factors associats a les NFO; en canvi, les empreses externalitzadores o subcontractadores detindran en major mesura els factors menys lligats a l'ús de les NFO.

c) La precarietat laboral estarà més associada en les unitats productives que detenen els trets que potencien l'ús de les NFO. Per la seva part, la temporalitat presentarà una dinàmica diferent en aquelles empreses que no detinguin aquestes característiques, esdevenint-se situacions de temporalitat amb poca propensió a ésser o d'es-

devenir precarietat laboral. En els primers casos, el treball eventual i el treball a temps parcials podran ésser *trampes*, tal com ho entenen Büchtemann i Quack (1992) per donar compte de les NFO lligades al segment secundari que difícilment comporten un període transitori per assolir un treball estable; en el segon tipus d'empreses, la temporalitat pot esdevenir un *pont* o el primer moment per assolir una *ocupació típica* en l'empresa o mercat de treball on es té aquest tipus d'ocupació. En aquest segon cas, els contractes eventuais de formació o aquells subjectes a mecanismes de selecció de personal haurien d'ésser els més característics.

4. Conclusions

Una vegada hem argumentat teòricament i amb algunes qüestions empíriques la idoneïtat de la nostra anàlisi de les NFO en termes classificadors, sembla convenient apuntar les idees següents:

– Si hom pretén entendre la dinàmica de les NFO des dels determinants de les relacions laborals dins el marc de l'empresa, les aportacions que des de la teoria de la segmentació del mercat de treball (especialment d'arrel marxista) fan una lectura més complexa de la configuració entre mercats interns i externs de treball presenten un interès notori en la capacitat de donar compte de les NFO. En aquest sentit, cal anar més enllà de veure aquestes ocupacions com a mers ajustos flexibles externs de mà d'obra i més enllà de dualitzacions cosificades entre treballadors estables i inestables. Els trets tècnics i organitzatius de les unitats productives, les estratègies empresarials de competitivitat i les de cerca de l'estabilitat laboral són també elements de primer ordre, com també ho són els diferents paràmetres de flexibilització de la mà d'obra les possibilitats de realització dels quals afecten el sorgiment i/o la potenciació de les NFO.

– La tipologia permet englobar i sistematitzar tant la presència i el grau d'ús de les NFO com fenòmens que hi són estretament relacionats. La seva vinculació amb les aportacions teòriques utilitzades és l'element determinant per les seves notòries implicacions deductives, cosa que justifica encara més la idoneïtat dels arguments analítics emprats. Així, la delimitació tant dels factors estructurals com dels mecanismes més específics que donen compte de la major propensió a l'ús de les NFO semblen englobar-se en la tipologia exposada.

– Una millor racionalització de les NFO requeriria considerar processos socials més amplis, com són ara les polítiques socials impe-

rants i les dinàmiques del treball de la reproducció de mà d'obra. Això no obstant, queda bastant patent que amb aquesta aproximació també es constata una de les tesis clau en la teoria de la segmentació del mercat de treball: l'estudi de la mobilització de la mà d'obra i de la conversió de la força de treball en treball efectiu requereix primer de tot donar compte dels elements que afecten de forma més directa els desigs i les creences de la demanda del mercat de treball, entenent principalment com a tals els requisits de valoració del capital i el grau de discrecionalitat que per a l'empresariat representa disposar d'una quantitat i un tipus de mà d'obra concrets davant la resistència a la subordinació per part de la mà d'obra.

Bibliografia

- ATKINSON, J. (1987). «Flexibilidad de empleo en los mercados laborales». *Zona Abierta*, núm. 41 i 42.
- BÜCHTEMANN, C.; QUACK, M. (1992). «¿Puentes o trampas? El empleo atípico en la República Federal de Alemania». A: RODGERS, G.; RODGERS, J. (1992).
- CANO, E. (1997). *Canvi socioeconòmic i precarització laboral en el sistema econòmic capitalista*. València: Facultat de Ciències Econòmiques i Empresarials de la Universitat de València. [Tesi doctoral]
- CÓRDOBA, E. (1986). «Del empleo total al empleo atípico: ¿hacia un viraje en la evolución de las relaciones laborales?». *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 105, núm. 4.
- DOERINGER, P. B.; PIORE, M. J. (1971). *Internal labour markets and manpower analysis*. Lexington: Heath.
- FINA, L. (1991). *El problema del paro y de la flexibilidad del empleo. Informes para un debate*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- GRIMSHAW, D.; RUBERY, J. (1998). «Integrating the internal and external labour markets». *Cambridge Journal of Economics*, núm. 22.
- HYMAN, R. (1994). «Plus ça change? La teoría de la producción y la producción de la teoría». A: POLLERT, A. (1994): *¿Adiós a la flexibilidad?* Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- LÓPEZ ROLDÁN, P.; LOPE, A.; MIGUÉLEZ, F. (1998). «La segmentación laboral: una tipología del ámbito productivo». *Papers. Revista de Sociología*, núm. 55.
- MARTÍN ARTELES, A. (1995). *Flexibilidad y relaciones laborales*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- RECIO, A. (1988). *Capitalismo y formas de contratación laboral*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- RODGERS, G.; RODGERS, J. (1992). *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral. Crecimiento del empleo atípico en la Europa occidental*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- RUBERY, J. (1992). «Formas de trabajo precario en el Reino Unido». A: RODGERS, G.; RODGERS, J. (1992).

- (1994). «Internal and external labour markets: towards an integrated analysis». A: RUBERY, J.; WILKINSON, F. (1994). *Employer strategy and the labour market*. Nova York: Oxford University Press.
- SENGENBERGER, W. (1992). «Intensificación de la competencia, reestructuración industrial y relaciones de trabajo». *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 111, núm. 3.
- THOMPSON, P (1989). *The nature of work. An introduction to debates on the labor process*. Londres: The McMillan Press.